



PEMERINTAH KABUPATEN
TANAH DATAR

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

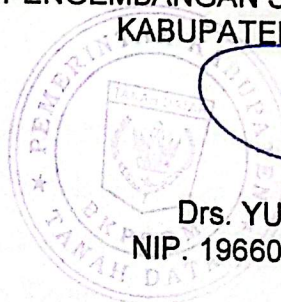
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami sampaikan kepada Allah SWT karena limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tahun 2025 telah dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi sebagai jabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja yang berorientasi pada hasil, baik berupa *output* maupun *outcomes* di masa mendatang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TANAH DATAR



Drs. YUSRIZAL, MM
NIP. 196606011994031005

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	1
B. Peran Strategis dalam Pembangunan.....	8
C. Sistematika Laporan.....	22
BAB II. PERENCANAAN KINERJA.....	24
A. Rencana Strategis (Renstra).....	24
B. Prioritas Daerah.....	27
C. Perjanjian Kinerja	31
D. Rencana Kerja dan Anggaran	33
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA.....	37
A. Pengukuran Kinerja.....	37
B. Analisis Capaian Kinerja.....	39
C. Akuntabilitas Keuangan/Realisasi Anggaran.....	59
BAB IV. PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66

Lampiran

- 1) Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025
- 2) SK IKU BKPSDM Tahun 2021-2026
- 3) LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada BKPSDM Kabupaten Tanah Datar

Daftar Tabel

Tabel I.1	Susunan Kepegawaian BKPSDM Menurut Golongan Ruang Kepangkatan Tahun 2025.....	7
Tabel I.2	Susunan PNS BKPSDM, Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025.....	7
Tabel I.3	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025 Per 31 Desember 2025.....	9
Tabel I.4	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025 Per 31 Desember 2025 Perangkat Daerah.....	9
Tabel I.5	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Pangkat Golongan Ruang Kepangkatan Tahun 2025 Per 31 Desember 2025	11
Tabel I.6	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Pangkat Golongan Ruang Kepangkatan Tahun 2025 Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah).....	12
Tabel 1.7	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024 Per 31 Desember 2025.....	14
Tabel I.8	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024 Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah).....	14
Tabel I.9	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Tingkat Jabatan Tahun 2024 Per 31 Desember 2024	16
Tabel I.10	Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Tingkat Jabatan Tahun 2024 Per 31 Desember 2024 (PERANGKAT DAERAH).....	17
Tabel II.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja BKPSDM Tahun 2025-2029.....	26
Tabel II.2	Progam Kegiatan yang mendukung Program Unggulan Tahun 2024.....	30
Tabel II.3	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025.....	32
Tabel II.4	Alokasi Anggaran BKPSDM Tahun 2025.....	35
Tabel III.1.	Skala Nilai Peringkat Kinerja.....	38
Tabel III.2.	Rata-rata Indikator Capaian Tahun 2025.....	39
Tabel III.3	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 1 Indikator 1.....	40
Tabel III.4.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Indikator 1.....	40
Tabel III.5.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 Indikator 2.....	49
Tabel III.6.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 Indikator 1.....	51
Tabel III.7.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 4 Indikator 1.....	55
Tabel III.8.	Analisis Capaian Kinerja Keuangan BKPSDM Tanah Datar Tahun 2024.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan tuntutan terhadap setiap pemerintah dalam upaya mewujudkan aspirasi masyarakat untuk mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem manajemen strategik, yang salah satu unsurnya harus membuat dan menyampaikan pertanggungjawaban (*Accountability*) yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate*.

Hal ini sejalan dengan tuntutan otonomi daerah terhadap pemerintah daerah untuk melakukan langkah-langkah penguatan kewenangan, efisiensi, efektifitas, akuntabilitas kinerja kelembagaan, peningkatan kualitas sumber daya manusia serta informasi manajemen pelaksanaan pembangunan yang akurat dan praktis sebagai upaya untuk mewujudkan penguatan potensi, kemandirian masyarakat dan swasta dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, sehingga dapat mewujudkan *clean government* dan *good government* yang secara universal diyakini sebagai prinsip yang diperlukan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Salah satu faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kelembagaan Perangkat Daerah. Kelembagaan menyangkut aspek organisasi, sumber daya yang ada yaitu manusia, sarana dan prasarana serta tata kerja yang sistemik.

Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 11 Tahun 2023 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Datar Tahun 2023 Nomor 11). Sedangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar (BKPSDM) berdasarkan Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 33 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi, yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian dan pendidikan pelatihan di bidang pengadaan dan penempatan pegawai dalam jabatan, pembinaan dan informasi kepegawaian, kepangkatan dan pensiun, dan pendidikan pelatihan;
2. Pengkoordinasian penyusunan teknis kepegawaian di bidang pengadaan dan penempatan pegawai dalam jabatan, pembinaan dan informasi kepegawaian, dan kepangkatan dan pensiun, dan pendidikan pelatihan;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah dan pendidikan pelatihan; dan

4. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 3 (tiga) Bidang. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar sesuai Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 33 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Badan
2. Sekretariat
Sekretariat terdiri atas:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
4. Bidang Mutasi dan Promosi
5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja

Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Sekretariat, mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
 - b. Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan, serta urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
 - c. Pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
 - d. Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan Jabatan Fungsional, serta evaluasi kinerja aparatur sipil negara; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengadaan, pemberhentian dan informasi.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi;
- b. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK
- d. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian;
- f. Pelaksanaan verifikasi *database* informasi kepegawaian;
- g. Pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- h. Pelaksanaan fasilitasi lembaga profesi ASN;

- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
 - j. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang mutasi dan promosi.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai fungsi sebagai berikut :

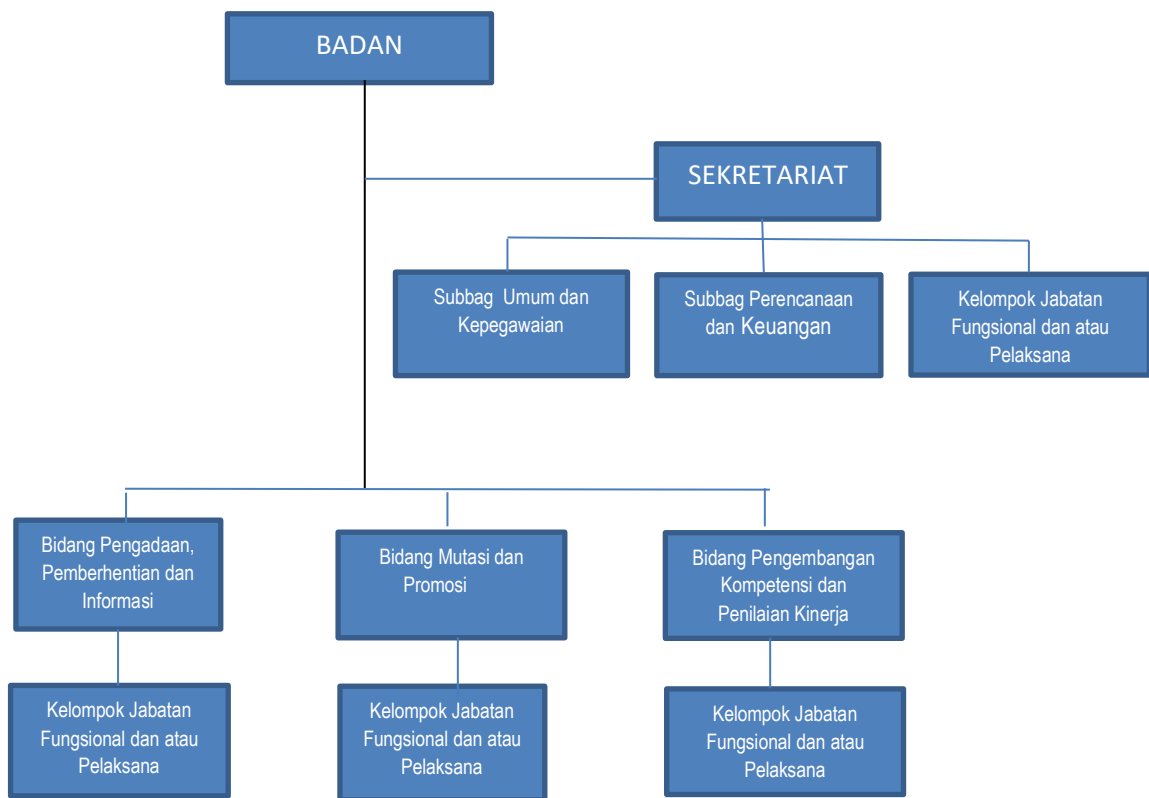
- a. Perumusan kebijakan mutasi dan promosi;
 - b. Penyelenggaraan proses pelaksanaan mutasi dan promosi;
 - c. Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
 - d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
 - e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan mutasi dan promosi; dan
 - f. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja dan penghargaan.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi;

- c. Pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- d. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- e. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan mengevaluasi, pelaporan pengembangan dan kompetensi;
- g. Perumusan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- h. Perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- i. Pengoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- j. Pelaksanaan mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- k. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- l. Pengoordinasian usulan pemberian penghargaan;
- m. Pelaksanaan mengevaluasi, pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- n. Pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar per 31 Desember 2025 sebanyak 25 orang ASN. Gambaran ASN BKPSDM berdasarkan golongan ruang kepangkatan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

TABEL I.1
Susunan Kepegawaian BKPSDM Menurut
Golongan Ruang Kepangkatan Tahun 2025

NO	GOLONGAN	Jumlah (Orang)
1	IV	5
2	III	17
3	II	3
	Jumlah	25

Sedangkan gambaran berdasarkan tingkat pendidikan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

TABEL I.2 : Susunan PNS BKPSDM, Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (orang)
1	Pasca Sarjana (S2)	5
2	Sarjana (S1)	18
3	Diploma IV (D-IV)	-
4	Diploma III (D-III)	3
5	Diploma II (D-II)	-
6	Diploma I (D-I)	-
7	SLTA	2
JUMLAH		25

Dari data di atas dapat dilihat komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar sudah memiliki kualitas dan potensi yang baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. PERAN STRATEGIS DALAM PEMBANGUNAN DAERAH

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana fungsi penunjang bidang kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Pengelolaan manajemen ASN sangat mempengaruhi pencapaian kinerja yang telah dituangkan dalam RPJMD.

ASN merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa. Selain itu aparatur sipil negara merupakan bagian dari reformasi birokrasi, dalam hal mengembangkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara sesuai Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Data kondisi ASN Pemerintah Kabupaten Tanah Datar per 31 Desember 2025 secara umum dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

TABEL 1.3
Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2024 Per 31 Desember 2025

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH (Orang)	%
1	Laki-Laki	1.431	25,83
2	Perempuan	4.108	74,17
	Jumlah	5.539	100,00

Secara rinci per Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1.4
Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2025 Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah)

NO	PERANGKAT DAERAH	LAKI LAKI	PEREMPUAN	JML
1	Sekretariat Daerah	54	51	105
2	Sekretariat DPRD	11	10	21
3	Inspektorat Daerah	18	28	46
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan	21	20	41

NO	PERANGKAT DAERAH	LAKI LAKI	PEREMPUAN	JML
5	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	8	18	26
6	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah	17	25	42
7	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	12	14	26
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	22	4	26
9	Badan Kesatuan Bangsa & Politik	5	13	18
10	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	689	2538	3226
11	Dinas Kesehatan	92	668	760
12	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan	48	15	63
13	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup	15	19	34
14	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran	55	4	59
15	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	9	16	25
16	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	11	10	22
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	5	19	24
18	Dinas Perhubungan	27	13	40
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika	11	14	25
20	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu	12	16	28
21	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	8	18	26
22	Dinas Pangan dan Perikanan	15	13	28
23	Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga	17	16	33
24	Dinas Pertanian	52	74	126
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan	15	12	27
26	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian	23	12	35
27	Rumah Sakit Umum Daerah	72	356	428
28	Kantor Camat Rambatan	5	7	12
29	Kantor Camat X Koto	4	8	12
30	Kantor Camat Pariangan	5	7	12
31	Kantor Camat Lima Kaum	8	4	12
32	Kantor Camat Tanjung Emas	7	7	14
33	Kantor Camat Sungayang	6	5	11
34	Kantor Camat Sungai Tarab	5	7	12
35	Kantor Camat Salimpaung	6	6	12
36	Kantor Camat Lintau Buo Utara	6	5	11

NO	PERANGKAT DAERAH	LAKI LAKI	PEREMPUAN	JML
37	Kantor Camat Lintau Buo	6	6	12
38	Kantor Camat Padang Ganting	7	5	12
39	Kantor Camat Tanjung Baru	4	7	11
40	Kantor Camat Batipuh Selatan	9	5	14
41	Kantor Camat Batipuh	5	9	14
42	Penugasan Diluar Instansi	4	1	5
43	CLTN		3	3
	Jumlah	1.431	4.108	5.539

Data Jumlah Pegawai ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan golongan ruang kepegangatan per 31 Desember 2025 dapat ditampilkan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang Kepegangatan Tahun 2025 Per 31 Desember 2025

No	Jenis Kepegawaian/ Golongan	Jumlah (Orang)	%
1	<i>PNS</i>	3.901	70,43
	a. Golongan I	9	0,16
	b. Golongan II	356	6,43
	c. Golongan III	2.624	47,37
	d. Golongan IV	912	16,47
2	<i>PPPK</i>	1.638	29,57
	a. Golongan I	1	0,02
	b. Golongan III	1	0,02
	a. Golongan V	41	0,74
	b. Golongan VII	201	3,63
	c. Golongan IX	1.367	24,68
	d. Golongan X	27	0,49
	Jumlah	5.539	

Secara rinci per Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4 Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang Kepangkatan
Tahun 2025 Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah)

NO	Perangkat Daerah	PNS														PPPK						JML	
		I/B	I/C	I/D	II/A	II/B	II/C	II/D	III/A	III/B	III/C	III/D	IV/A	IV/B	IV/C	IV/D	I	III	V	VII	IX		X
1	Sekretariat Daerah			1	2		4	8	15	19	9	22	3	8	6				1		7		105
2	Sekretariat DPRD				1		1		3	5	1	6	2	1	1								21
3	Inspektorat Daerah							1	2	9	5	12	9	5	1	1					1		46
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan						2		5	9	3	13	6	2	1								41
5	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia						2	1	2	6		9	3	2	1								26
6	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah						1	2	4	4	4	14	6	1	1						5		42
7	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah						1	2	3	2	5	6	3		1						3		26
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah						2	2	3	6	4	4	2	2	1								26
9	Badan Kesatuan Bangsa & Politik						1	1	2	3	1	3	2		1						4		18
10	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan			2	5	7	14	11	60	361	210	659	59	293	269		1	1	1		1275		3226
11	Dinas Kesehatan		1		3		12	123	41	99	138	148	33	25	6					90	27	14	760
12	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan				1	1	7	10	9	13	5	12	4						1				63
13	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup					2	3		6	7		11	3	2									34
14	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam		1		1		5	3	11	3	4	5	2	1					23				59

NO	Perangkat Daerah	PNS														PPPK						JML	
		I/B	I/C	I/D	II/A	II/B	II/C	II/D	III/A	III/B	III/C	III/D	IV/A	IV/B	IV/C	IV/D	I	III	V	VII	IX		X
	Kebakaran																						
15	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak						1	1	3	3	2	7	5	2	1								25
16	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil						4		3	1	2	7	3		1								21
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana							3	4	3	3	6	2	2	1								24
18	Dinas Perhubungan						8	2	15	4	3	6	1	1									40
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika							3	2	3	1	5	3	1							7		25
20	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu						2		6	1	3	7	2	3					2	2			28
21	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan						1	7	5	3	1	3	3	1	2								26
22	Dinas Pangan dan Perikanan						2	3	4		3	11	2	1	1						1		28
23	Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga						1	2	4	6	1	9	3	2	1						4		33
24	Dinas Pertanian						1	2	4	25	7	21	10	5	2			15	4	29	1		126
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan			1			1	2	2	7	5	6		2							1		27
26	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian				2		2		6	9	6	8	1		1								35
27	Rumah Sakit Umum Daerah		1	1	3	1	7	28	9	34	60	109	23	19	15				105	1	12		428

NO	Perangkat Daerah	PNS														PPPK						JML	
		I/B	I/C	I/D	II/A	II/B	II/C	II/D	III/A	III/B	III/C	III/D	IV/A	IV/B	IV/C	IV/D	I	III	V	VII	IX		X
28	Kantor Camat Rambatan							1	1	2	2	5	1										12
29	Kantor Camat X Koto							3		2		6	1										12
30	Kantor Camat Pariangan								1	3	2	4	2										12
31	Kantor Camat Lima Kaum					1		1			3	6	1										12
32	Kantor Camat Tanjung Emas							2	2	3	2	3	1	1									14
33	Kantor Camat Sungayang							1	1	3	2	2	2										11
34	Kantor Camat Sungai Tarab							2		3	3	2	2										12
35	Kantor Camat Salimpaung					1		1	1	2	2	3	1	1									12
36	Kantor Camat Lintau Buo Utara						1	2	1	2	2	1	2										11
37	Kantor Camat Lintau Buo			1				1	2	4	1	1	1	1									12
38	Kantor Camat Padang Ganting					1		2	1	1	3	3		1									12
39	Kantor Camat Tanjung Baru					1	1	1			2	5	1										11
40	Kantor Camat Batipuh Selatan							1	3	2	3	3	1										13
41	Kantor Camat Batipuh								4	2	2	6					1						14
42	Penugasan Diluar Instansi									2	1	1	1										5
43	CLTN						1		1		1												3
		0	3	6	18	15	88	235	251	676	517	1180	212	385	314	1	1	1	41	201	1367	27	5537

Data Jumlah Pegawai ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan tingkat pendidikan per 31 Desember 2025 dapat ditampilkan dengan tabel dibawah ini :

TABEL 1.7

**Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2025 Per 31 Desember 2025**

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH (Orang)	%
1	SD	16	0,29
2	SLTP	24	0,43
3	SLTA	250	4,51
4	D I	1	0,02
5	D II	20	0,36
6	D III	831	15,00
7	D IV	128	2,31
8	SARJANA	3.947	71,26
9	PASCA SARJANA	322	5,81
JUMLAH		5.539	100,00

Secara rinci per Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1.8

**Jumlah PNS Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2025 Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah)**

NO	PERANGKAT DAERAH	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	SI	S2	JML
1	Sekretariat Daerah	1	2	15			6	8	59	14	105
2	Sekretariat DPRD	1		3			2	1	10	4	21
3	Inspektorat Daerah					1	1	1	33	10	46
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan			1			4	3	20	13	41
5	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia			2			4	1	15	4	26
6	Badan Pengelolaan			3			6		28	5	42

NO	PERANGKAT DAERAH	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	SI	S2	JML
	Keuangan Daerah										
7	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah			1			5		19	1	26
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah			4			2		13	7	26
9	Badan Kesatuan Bangsa & Politik			2			1	1	13	1	18
10	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	2	9	42		17	12	2	3.048	95	3.227
11	Dinas Kesehatan	4		23	1		445	58	186	43	760
12	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan		1	15			12		25	10	63
13	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup		2	2			5		22	3	34
14	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran	2	1	40		1	1		14		59
15	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak			2			2	5	10	6	25
16	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil			3			4		10	4	21
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana			1			3	2	16	2	24
18	Dinas Perhubungan		1	9		1	10	9	8	2	40
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika			2			4	1	17	1	25
20	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu			1			7	1	15	4	28
21	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan			3			12	1	9	1	26
22	Dinas Pangan dan Perikanan			2			5		19	2	28
23	Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga			3			6	2	19	3	33
24	Dinas Pertanian			21			10	3	79	13	126
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan	1		2			4	2	16	2	27

NO	PERANGKAT DAERAH	SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	D4	SI	S2	JML
	Perdagangan										
26	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian	1	1	3			4	1	23	2	35
27	Rumah Sakit Umum Daerah			1			1	2	7	1	12
28	Kantor Camat Rambatan			5			1	2	4		12
29	Kantor Camat X Koto			2			1		9		12
30	Kantor Camat Pariangan			4				1	7		12
31	Kantor Camat Lima Kaum			4			1	1	7	1	14
32	Kantor Camat Tanjung Emas			1			2		6	2	11
33	Kantor Camat Sungayang			2			1	1	8		12
34	Kantor Camat Sungai Tarab		1	1			3		5	2	12
35	Kantor Camat Salimpaung			1			1	2	6	1	11
36	Kantor Camat Lintau Buo Utara		1	1			3	1	6		12
37	Kantor Camat Lintau Buo			3			3		5	1	12
38	Kantor Camat Padang Ganting			2			2	1	5	1	11
39	Kantor Camat Tanjung Baru	1		3			1		8	1	14
40	Kantor Camat Batipuh Selatan			1			2		10	1	14
41	Kantor Camat Batipuh	3	5	13			230	15	103	59	428
42	Penugasan Diluar Instansi			1					4		5
43	CLTN						2		1		3
	Jumlah	16	24	250	1	20	831	128	3947	322	5539

Data Jumlah Pegawai ASN Kabupaten Tanah Datar berdasarkan tingkat Jabatan per 31 Desember 2025 dapat ditampilkan dengan tabel dibawah ini :

TABEL 1.9

Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Tingkat Jabatan Tahun 2025 Per 31 Desember 2025

NO	JABATAN	JUMLAH (Orang)	%
1	Eselon II	28	0,51
2	Eselon III	151	2,73
3	Eselon IV	198	3,57

NO	JABATAN	JUMLAH (Orang)	%
5	Fungsional	4.495	81,15
6	Pelaksana	667	12,04
JUMLAH		5.539	100,00

Secara rinci per Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1.10
Jumlah ASN Kabupaten Tanah Datar Berdasarkan Tingkat Jabatan Tahun 2025
Per 31 Desember 2025 (Perangkat Daerah)

NO	PERANGKAT DAERAH	II.A	II.B	III.A	III.B	IV.A	IV.B	Fungsional	Pelaksana	JML
1	Sekretariat Daerah	1	6	10		4		30	54	105
2	Sekretariat DPRD		1	3		1		3	13	21
3	Inspektorat Daerah		1	6		1		31	7	46
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan		1	1	5	1		20	13	41
5	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		1	1	3	2		9	10	26
6	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah		1	1	4	9		13	14	42
7	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah		1	1	3	7		3	11	26
8	Badan Penanggulangan Bencana Daerah		1		4	9			12	26
9	Badan Kesatuan Bangsa & Politik		1	1	2	2		3	9	18
10	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan		1	1	5	9		3112	99	3227
11	Dinas Kesehatan		1	1	4	3	1	663	87	760
12	Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan			1	5	3	2	17	35	63
13	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup			1	4	3	1	11	14	34
14	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran			1	3	8		20	27	59
15	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak		1	1	4	2	1	10	6	25
16	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil		1	1	4	2		2	11	21
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana		1	1	3	2		5	12	24
18	Dinas Perhubungan			1	2	6			31	40
19	Dinas Komunikasi Dan Informatika		1	1	3	2		10	8	25

NO	PERANGKAT DAERAH	II.A	II.B	III.A	III.B	IV.A	IV.B	Fungsional	Pelaksana	JML
20	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu		1	1		1		18	7	28
21	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan		1	1	2	1		13	8	26
22	Dinas Pangan dan Perikanan		1	1	3	3	1	11	8	28
23	Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga		1	1	5	1		10	15	33
24	Dinas Pertanian		1	1	5	2	1	94	22	126
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan		1	1	2	4	2	9	8	27
26	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian		1	1	2	6	3	7	15	35
27	Rumah Sakit Umum Daerah			1	4	9		371	43	428
28	Kantor Camat Rambatan			1	1	4	2		4	12
29	Kantor Camat X Koto			1	1	4	2		4	12
30	Kantor Camat Pariangan			1	1	4	2		4	12
31	Kantor Camat Lima Kaum			1	1	4	2		4	12
32	Kantor Camat Tanjung Emas			1	1	4	2		6	14
33	Kantor Camat Sungayang			1	1	4	2		3	11
34	Kantor Camat Sungai Tarab			1	1	4	2		4	12
35	Kantor Camat Salimpaung			1	1	4	2		4	12
36	Kantor Camat Lintau Buo Utara			1	1	4	2		3	11
37	Kantor Camat Lintau Buo			1	1	3	2		5	12
38	Kantor Camat Padang Ganting			1	1	4	2		4	12
39	Kantor Camat Tanjung Baru			1	1	4	2		3	11
40	Kantor Camat Batipuh Selatan			1	1	4	2		6	14
41	Kantor Camat Batipuh			1	1	4	2		6	14
42	Penugasan Diluar Instansi								5	5
43	CLTN								3	3
	JUMLAH	1	27	56	95	158	40	4495	667	5539

Upaya mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dalam hal mengembangkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah BKPSDM memiliki fungsi sebagai perumus kebijakan teknis dan koordinator untuk urusan kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di bidang pengadaan, penempatan pegawai dalam jabatan, pembinaan dan informasi kepegawaian, kepangkatan dan pensiun, serta pengembangan sumber daya manusia. Isu strategis dan peraturan terbaru terkait kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada tanggal 31 Oktober 2023 mencabut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 masih menunggu Peraturan Pemerintah untuk pelaksanaannya. Ada beberapa proses administrasi kepegawaian yang mengalami perubahan diantaranya:

- a. Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Untuk itu sangat dibutuhkan Standar Kompetensi Jabatan dan dokumen rencana suksesi sebagai dasar pelaksanaan promosi dan mutasi ASN. Proses pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta yang dapat dilakukan:

- 1) Dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
- 2) Antar Instansi Pemerintah
- 3) Keluar Instansi Pemerintah.

Presiden memiliki kewenangan untuk melaksanakan sistem mobilitas talenta secara Nasional untuk mendukung prioritas pembangunan Nasional.

b. Pada proses promosi dan mutasi jabatan pimpinan tinggi pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berdasarkan rekomendasi KASN, sedangkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 KASN tidak disebut lagi. Sehingga proses pelaksanaan promosi dan mutasi masih menunggu peraturan pemerintah untuk pelaksanaannya.

c. Digitalisasi manajemen ASN

Digitalisasi layanan kepegawaian bertujuan untuk menjamin efisiensi, efektivitas dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam manajemen ASN.

2. Peningkatan kualitas ASN

Salah satu program unggulan Bupati dan Wakil Bupati Tanah Datar periode 2021-2026 adalah meningkatkan kesejahteraan dan kualitas ASN dan tenaga honorer. Untuk peningkatan kualitas ASN, salah satu tolak ukurnya adalah Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Menurut Peraturan

Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019, pengertian dari IP-ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya. IP ASN bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seorang ASN telah memenuhi kewajibannya berdasarkan tugas dan jabatannya. Pengukuran ini bermanfaat dilihat dari beberapa sudut pandang. Bagi Pemerintah, dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan ASN secara organisasi hal ini dapat dilihat pada capaian kinerjanya. Bagi masyarakat, dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya terhadap pelayanan publik yang diberikan pegawai tersebut. Dalam penghitungan Indeks Profesionalitas ASN indikator penghitungannya adalah:

a. Dimensi Kualifikasi

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi tingkat pendidikan PNS.

b. Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur pengembangan kompetensi yang diperoleh PNS dalam satu tahun tergantung dengan jabatan yang dimilikinya. Pengembangan kompetensi ini dalam bentuk Pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, seminar, kursus, magang dan bentuk lainnya.

c. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur capaian sasaran kinerja PNS.

d. Dimensi Disiplin

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi hukuman disiplin yang pernah diterima oleh PNS.

Untuk peningkatan IP ASN Kabupaten Tanah Datar maka perlu adanya sinergi antara seluruh organisasi perangkat daerah. Masing-masing dimensi sangat tergantung kepada pembinaan atasan dalam peningkatan profesionalitas ASN dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pengembangan kompetensi adalah keterbatasan anggaran.

C. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

- A. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah
- B. Peran Strategis dalam Pembangunan Daerah
- C. Sistematika Laporan

Bab II Perencanaan Kinerja

- A. Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- B. Prioritas Daerah
- C. Perjanjian Kinerja

D. Rencana Kerja dan Anggaran

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Pengukuran Kinerja

B. Analisis Capaian Kinerja

C. Akuntabilitas Keuangan/Realisasi Anggaran

Bab IV Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung capaian misi 4 (empat) pada RJMD Kabupaten Tanah Datar Tahun 2025-2029 yaitu Mewujudkan transformasi tata kelola menuju pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien dengan sasaran Meningkatnya tata kelola pemerintahan melalui pelaksanaan reformasi birokrasi. Untuk mendukung capaian RPJMD tersebut maka dirumuskan tujuan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu: Terwujudnya regulasi dan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan adaptif berdasarkan prinsip meritokrasi

Berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Tahun 2025-2026 serta merujuk RPJMD Pemerintah Kabupaten Tanah Datar, dirumuskan tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu: Meningkatnya tata kelola pemerintahan melalui pelaksanaan reformasi birokrasi.

Untuk mencapai tujuan diatas, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar menetapkan 3 (tiga) sasaran, yaitu:

1. Meningkatnya penerapan Sistem Merit
2. Meningkatnya Pelayanan manajemen Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sasaran strategis dan indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025-2029, dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel II.1
Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja BKPSDM Tahun 2025-2029

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Meningkatnya penerapan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
2	Meningkatnya Pelayanan manajemen ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan manajemen ASN	97,00	97,10	97,20	97,30	97,40	97,50
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai Komponen Pengukuran Kinerja pada Evaluasi SAKIP Kabupaten	76,6	76,7	76,8	76,9	77	77,1

Pada tahun 2025, tidak dilaksanakan penilaian indeks sistem merit oleh Badan Kepegawaian Negara, karena masih menyiapkan instrumen penilaian. Pada perubahan perjanjian kinerja sasaran strategis indeks sistem merit tidak dijadikan sasaran startegis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator kinerja untuk bidang

kepegawaian merujuk pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021-2026, yaitu indikator penilaian indeks profesionalitas ASN.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar melaksanakan inovasi berupa pengembangan Aplikasi Sistem Layanan Manajemen Kepegawaian yang bertujuan untuk memberikan kemudahan pelayanan kepegawaian. Saat ini aplikasi Sistem Layanan Manajemen Kepegawaian telah bisa dimanfaatkan oleh Pegawai Negeri Sipil dalam beberapa layanan yaitu:

1. Layanan update database Pegawai Negeri Sipil
2. Layanan pengusulan pensiun
3. Layanan proses penerbitan izin belajar Pegawai Negeri Sipil
4. Layanan ini memudahkan Pegawai Negeri Sipil untuk mengusulkan penerbitan izin belajar, sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak perlu lagi menyerahkan kelengkapan bahan ke Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
5. Layanan pengusulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil
6. Layanan pengusulan satya lancana karya satya
7. Layanan pengusulan Kartu Suami/Kartu Istri Pegawai Negeri Sipil
8. Layanan pengajuan usulan pelatihan
9. Layanan pengusulan pencantuman gelar
10. Layanan pengusulan Masa Persiapan Pensiun
11. Layanan pengurusan Cuti

12. Layanan pengurusan Kenaikan Gaji Berkala

13. Coaching

B. PRIORITAS DAERAH

Dalam evaluasi prioritas daerah merujuk kepada RPJMD Kabupaten Tanah Datar Tahun 2021-2026. Hal ini disebabkan oleh peraturan Bupati Tanah Datar tentang Program Unggulan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2025-2029 masih dalam proses finalisasi. Salah satu Program Unggulan Bupati dan Wakil Bupati Tanah Datar Tahun 2021-2026 adalah meningkatkan kesejahteraan dan kualitas ASN dan tenaga honorer. Indikator dari program unggulan ini adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan nilai IP ASN
2. Peningkatan anggaran tambahan penghasilan ASN
3. Peningkatan anggaran jasa lainnya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai pelaksana fungsi penunjang bidang kepegawaian mempunyai peran strategis dalam membangun ASN dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima. Langkah-langkah yang dilakukan oleh BKPSDM dalam mencapai program unggulan tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi ASN

Dalam meningkatkan kualitas ASN ada beberapa hal yang dilakukan dan didorong oleh BKPSDM terhadap ASN, yaitu:

- a. Melaksanakan pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi

ASN

BKPSDM mengembangkan aplikasi Silamak untuk menghimpun kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan ASN. Setiap ASN dapat mengusulkan pelatihan yang dibutuhkan pada aplikasi Silamak.

b. Membuat program pengembangan ASN

Setelah data terkumpul maka BKPSDM akan menyusun dokumen HCDP (*Human Capital Development Plan*) yang akan menjadi dasar untuk pengembangan kompetensi ASN. Dalam menyusun HCDP, BKPSDM juga membutuhkan dokumen Standar Kompetensi Jabatan (SKJ).

c. Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN

Pengembangan kompetensi ASN dapat dilaksanakan dalam bentuk:

- 1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Sosialisasi, bimbingan teknis dan pelatihan baik secara klasikal maupun daring.
- 2) Pengiriman peserta pelatihan bagi ASN ke lembaga yang terakreditasi.
- 3) Mendorong untuk terlaksanakan pengembangan kompetensi secara mandiri di Perangkat Daerah.

d. Evaluasi terhadap pengembangan kompetensi yang dilaksanakan

BKPSDM wajib untuk melaksanakan evaluasi terhadap pelatihan yang dilaksanakan. Tujuan dilaksanakannya evaluasi adalah untuk melihat sejauhmana dampak program pelatihan terhadap peningkatan kinerja ASN.

Program

2. Mendorong peningkatan kinerja ASN

Setiap ASN wajib untuk melaporkan kinerja yang dilaksanakan pada aplikasi E-kinerja. BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan monitoring dan evaluasi hasil penilaian kinerja ASN yang dilaporkan pada aplikasi e-kinerja BKN secara berkala. Evaluasi ini bertujuan agar setiap Perangkat Daerah dapat melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

3. Peningkatan kualifikasi pendidikan bagi PNS

Pada tahun 2024 telah dilaksanakan kerjasama dengan Instansi/lembaga untuk peningkatan kualifikasi pendidikan ASN. Pelaksanaan kerjasama dilaksanakan dalam jangka 5 (lima) tahun, yang terdiri dari:

- a. Melaksanakan kerjasama dengan Bappenas untuk *cost sharing* dalam pembiayaan beasiswa S2 bagi PNS selama 5 (lima) tahun. Pada tahun 2024 ada 5 (lima) orang PNS yang mengikuti program pendidikan S2 melalui program ini. Namun pada tahun 2025 tidak dilaksanakan program lanjutan pendidikan S2 di bidang Perencanaan Pembangunan Nasional, karena anggaran PPSDM Bappenas mengalami efisiensi.
- b. Melaksanakan kerjasama dengan Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi dalam memberikan kemudahan bagi PNS yang akan mengikuti perkuliahan.

4. Peningkatan disiplin ASN

Dalam peningkatan disiplin ASN, BKPSDM melaksanakan evaluasi dari pelaksanaan disiplin masing-masing Perangkat Daerah. Evaluasi ini

bertujuan untuk terlaksananya pengawasan dan pembinaan secara bertingkat dalam penerapan disiplin.

5. Pemberian penghargaan bagi ASN

Dalam mendorong peningkatan kinerja ASN maka perlu diberikan penghargaan atas capaian kinerja ASN. Bentuk penghargaan yang dilaksanakan oleh Kabupaten Tanah Datar adalah sebagai berikut:

- a) Pemberian penghargaan satya lancana karya satya bagi PNS
- b) Peningkatan kesejahteraan ASN melalui pemberian tambahan penghasilan.

Alokasi anggaran untuk mendukung program prioritas tersebut, adalah:

Tabel II.2
Program/Kegiatan Yang Mendukung Program Unggulan Tahun 2025

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran
I.	Program Kepegawaian Daerah	603.603.100
1.	Pengembangan Kompetensi ASN	555.787.665
a.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	307.781.800
b.	Pengelolaan Assessment Center	119.550.000
c.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	128.455.865
2.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	47.815.435
a.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.903.400
b.	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	21.819.635
c.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18.902.400

C. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan

sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk: (1) meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur; (2) sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; (3) sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; (4) menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur; dan (5) sebagai dasar pemberian *reward* (penghargaan) dan *Punishment* (sanksi).

Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tahun 2025 mengacu pada Rencana Kinerja Tahunan yang telah ditetapkan, sedangkan dalam penyusunan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar untuk tahun 2025 ini mengacu pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar periode 2025-2029.

Secara ringkas gambaran sasaran, indikator kinerja dan target kinerja pada perjanjian kinerja tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel II.3
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Nilai Profesionalitas ASN	85
3.	Meningkatnya Pelayanan Administrasi kepegawaian	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah	97

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
4.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Predikat Akuntabilitas Kinerja	76,6
5.	Terwujudnya inovasi berkelanjutan	Inovasi yang dikembangkan dan diterapkan	2

D. RENCANA KERJA DAN ANGGARAN

Dalam mencapai perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Tahun 2024 di dukung 2 (dua) program dan 10 kegiatan dan 32 Sub kegiatan. Anggaran BKPSDM pada perubahan anggaran tahun 2025 sebesar Rp5.148.484.574,00 dengan rincian sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah
 - a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan alokasi anggaran sebesar Rp168.608.005,00.
 - b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan alokasi anggaran sebesar Rp336.899.500,00.
 - c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi dengan alokasi anggaran sebesar Rp555.787.665,00.
 - d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan alokasi anggaran sebesar Rp47.815.435,00.
2. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan 4 kegiatan sebagai berikut:
 - a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan alokasi anggaran sebesar Rp9.750.000,00.

- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp3.595.873.011,00.
- c. Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp95.735.063,00.
- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp7.000.000,00
- e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp130.060.400,00
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan alokasi anggaran sebesar Rp197.161.500,00.

Alokasi anggaran tahun 2025 untuk mendukung capaian pelaksanaan kinerja, sebagai berikut:

Tabel II.4
Alokasi Anggaran BKPSDM Tahun 2025

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.035.579.974
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.750.000
a.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3.875.000
b.	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	4.500.000
c.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	1.375.000
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.595.873.011
a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.593.873.011
b.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.000.000
3.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	95.735.063

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
a.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.000.000
b.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	16.388.663
c.	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6.546.400
d.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	6.300.000
e.	Fasilitasi Kunjungan Tamu	4.500.000
f.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	60.000.000
4.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	7.000.000
a.	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	7.000.000
5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	130.060.400
a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	28.364.400
b.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	72.196.000
c.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	29.500.000
6.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	197.161.500
a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas	155.500.500
b.	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.000.000
c.	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	31.661.000
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.112.904.600
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	172.402.000
a.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8.960.500
b.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	95.593.500
c.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4.444.000
d.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	50.000.000
e.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	13.404.000
2.	Mutasi dan Promosi ASN	336.899.500
a.	Pengelolaan Mutasi ASN	28.139.000
b.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	22.556.000
c.	Pengelolaan Promosi ASN	286.204.500
3.	Pengembangan Kompetensi ASN	555.787.665
a.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	307.781.800
b.	Pengelolaan Assessment Center	119.550.000
c.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	128.455.865

NO	PROGRAM/ KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	47.815.435
a.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7.903.400
b.	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	21.819.635
c.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18.902.400
	Jumlah Anggaran	5.148.484.574

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. PENGUKURAN KINERJA

Akuntabilitas kinerja dilakukan dengan menganalisis capaian realisasi kinerja dan capaian realisasi keuangan melalui analisa akuntabilitas Indikator Kinerja dari sasaran yang telah ditetapkan untuk mencapai target kinerja, yang diukur dari dalam bentuk program dan kegiatan yang dilaksanakan.

Sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan indikator sasaran dan indikator kinerja tersebut merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif tingkat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan sebagai tolak ukur kinerja dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar yang dimuat dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Tahun 2025-2029, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*).

Untuk mengukur rencana keberhasilan capaian kinerja dimaksud, metodologi yang digunakan adalah metode perbandingan, yaitu membandingkan capaian kinerja (***Performance result***) dengan Perencanaan kinerja (***Performance Plan***). Selain itu juga dilakukan penyesuaian terhadap penetapan perjanjian kinerja dengan mempertimbangkan pengukuran yang dilaksanakan untuk instansi Pembina dibidang Kepegawaian. Untuk penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja ditetapkan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel III.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	Diatas 100	Sangat memuaskan
2	85 – 100	Sangat baik
3	70 – 84,99	Baik
4	55 ≤ 69,99	Sedang
5	0 – 54,99	Kurang Baik

Standar pengukuran kinerja tersebut digunakan sebagai instrumen dalam menganalisa terhadap penilaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai perjanjian kinerja yang ditetapkan oleh Bupati Tanah Datar dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar. Penyusunan Perjanjian kinerja mengacu kepada Indikator kinerja utama yang telah ditetapkan.

Angka persentase capaian kinerja didapatkan dengan menghitung persentase perbandingan realisasi capaian kinerja dengan target rencana pada level kelompok kegiatan-kegiatan yang menjadi Indikator Kinerja. Berdasarkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar serta formulasi yang telah ditetapkan pada Indikator Kinerja Utama Tahun 2025-2026 maka capaian pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Rata-rata Indikator Capaian Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%	Kriteria
1.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Nilai Profesionalitas ASN	85	83,62	98,38	Sangat baik
2.	Meningkatnya Pelayanan manajemen ASN	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah	97	97,38	100,40	Sangat memuaskan
3.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Predikat Akuntabilitas Kinerja	76,6	77,35	100,98	Sangat memuaskan
4.	Terwujudnya inovasi berkelanjutan	Inovasi yang dikembangkan dan diterapkan	2	2	100	Sangat baik
Rata-rata capaian tahun 2025					99,94	

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 adalah 99,94% dengan peringkat sangat baik.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar menetapkan 4 (empat) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja serta target capaian yang direncanakan setiap tahunnya. Untuk mencapai sasaran dan indikator kinerja tersebut dilaksanakan dalam bentuk program dan kegiatan strategis serta didukung oleh dana yang bersumber dari APBD Kabupaten Tanah Datar.

Analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar tahun 2025 diuraikan dalam tabel-tabel analisis dan selanjutnya dilakukan analisis perbandingan antara

target dan capaian kinerja masing-masing kegiatan strategis yang dilaksanakan sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan rencana yang ditetapkan. Analisis capaian kinerja secara rinci dijabarkan sebagai berikut:

1. Meningkatnya profesionalitas ASN

Tolak ukur sasaran meningkatnya profesionalitas ASN adalah indeks profesionalitas ASN dengan formulasi perhitungan $IP\ 1 + IP\ 2 + IP\ 3 + IP\ 4$ (Jumlah Indeks Profesionalisme kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin). Indikator ini didukung oleh Program Kepegawaian Daerah.

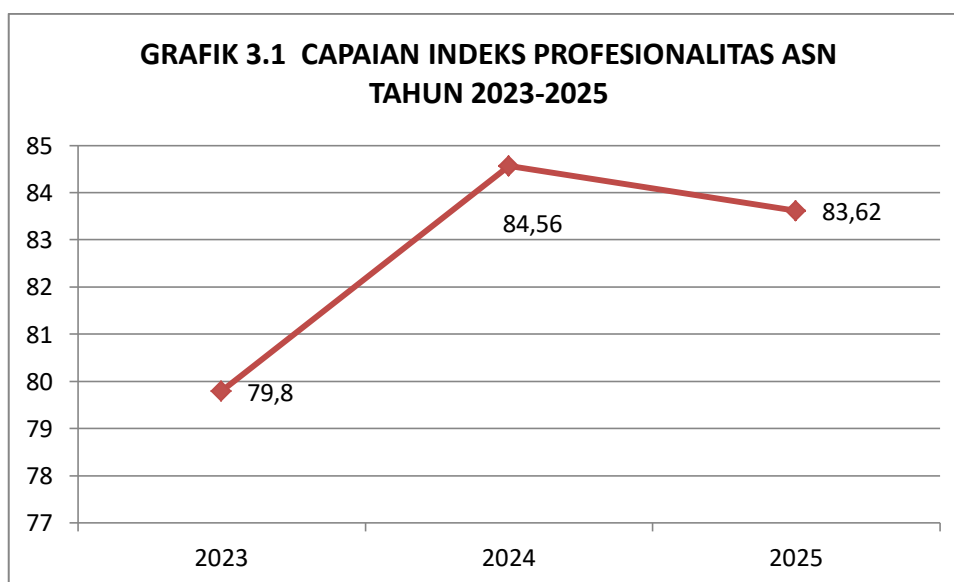
Tabel III.3

Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 1 indikator 1

No	Indikator	Capaian 2023	Capaian 2024	Tahun 2025			Target Akhir Renstra (2030)	Kriteria
				Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Nilai profesionalitas ASN	79,80	84,56	85	83,62	98,38	-	Sangat baik

Dari tabel diatas terdapat kenaikan yang cukup signifikansi dari capaian kinerja tahun 2024 terhadap tahun 2023. Namun pada tahun 2025 terjadi sedikit penurunan capaian kinerja. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan pengukuran indikator kinerja oleh Badan Kepegawaian Negara. Capaian Indeks Profesionalitas ASN sangat dipengaruhi oleh penilaian kinerja individu ASN. Pada tahun 2024 sebageian besar capaian kinerja individu ASN adalah baik. Ini mengakibatkan sulitnya bagi Kabupaten Tanah Datar untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi capaian ini adalah setiap pejabat manajerial memperoleh pelatihan kepemimpinan berdasarkan jenjang jabatannya. Namun ini menjadi kendala bagi Pemerintah Kabupaten Tanah Datar karena keterbatasan anggaran daerah. Pada Tahun 2025 pejabat manajerial yang telah memperoleh pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan baru mencapai 13,30%. Capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023-2025 dapat dilihat pada grafik 3.1.

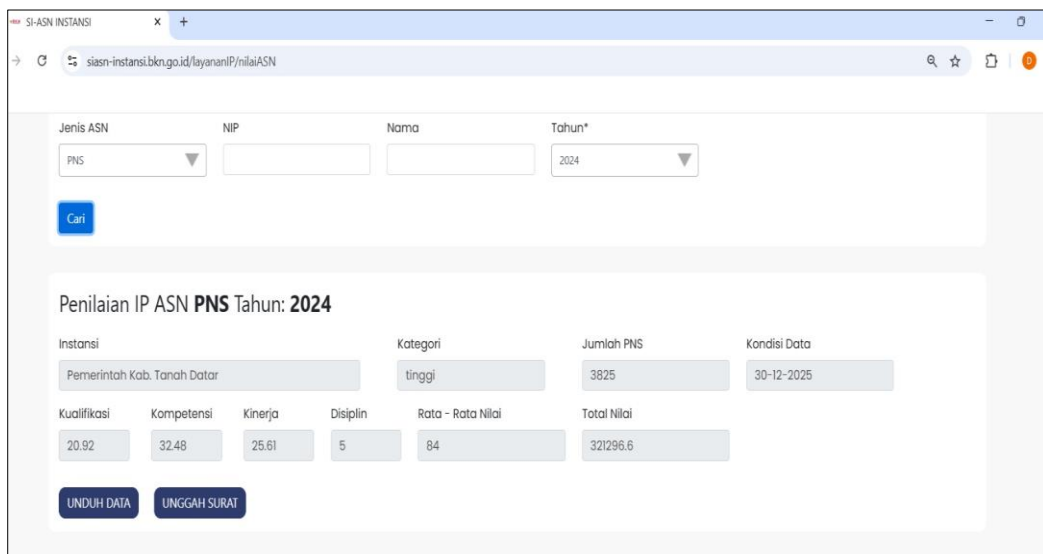


Pada tahun 2025 terjadi penurunan nilai Indeks Profesionalitas ASN dibanding tahun 2024. Pada tahun 2025 nilai IP ASN Kabupaten Tanah Datar sebesar 83,62 sedangkan pada tahun 2024 sebesar 84,56. Capaian kinerja indikator strategis ini pada tahun 2025 dalam kriteria sangat baik.

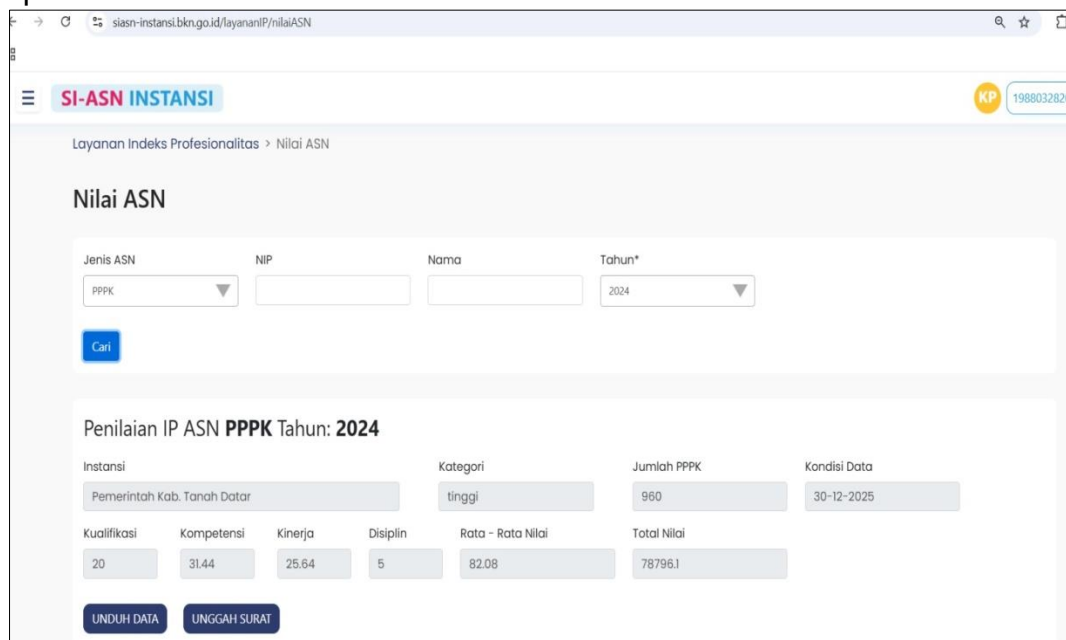
Untuk penilaian Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 yang dilaksanakan pada tahun 2025 dilakukan pengukuran oleh BKN terpisah antara PNS dan PPPK. Nilai IP ASN PNS Kabupaten Tanah

Datar pada tahun 2024 terhadap 3.825 orang sebesar 84 dan untuk Nilai IP ASN (PPPK) Tahun 2024 terhadap 960 orang PPPK sebesar 82,08. Nilai IP ASN yang disajikan adalah rata-rata IP ASN antara PNS dan PPPK sebesar 83,62.

Gambar 3.1. Data Hasil Penilaian IP ASN PNS Tahun 2024 pada aplikasi SI ASN BKN



Gambar 3.2. Data Hasil Penilaian IP ASN PNS Tahun 2024 pada aplikasi SI ASN BKN



Faktor pendorong dalam pencapaian target kinerja Nilai profesionalitas ASN adalah:

1. Keterlibatan setiap perangkat daerah dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN baik secara klasikal maupun secara non klasikal.
2. Pembinaan disiplin ASN secara berjenjang.

Faktor penghambat capaian kinerja Nilai profesionalitas ASN adalah keterbatasan keuangan daerah untuk melaksanakan pengembangan kompetensi.

Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan capaian kinerja Nilai profesionalitas ASN, adalah:

- 1) Peningkatan kualifikasi pendidikan
 - a. Proses pemberian izin belajar dan tugas belajar kepada 56 orang PNS.
 - b. Pemberian bantuan pendidikan S2 bagi 5 (lima) orang PNS melalui sistem *cost sharing* antara Pemerintah Daerah dengan Bappenas.
 - c. Pemberian biaya penunjang pendidikan untuk 7 (tujuh) Mahasiswa STTD melalui jalur ikatan dinas berdasarkan MoU antara Pemerintah Daerah dengan STTD
 - d. Pemakaian gelar bagi 94 orang PNS
- 2) Peningkatan kompetensi ASN

- a. Pengiriman 50 orang CPNS mengikuti Pelatihan Dasar bagi CPNS.

Gambar 3.3. Penutupan Pelatihan Dasar Bagi CPNS di PPSDM Kementerian Dalam Negeri Regional Bukittinggi Tahun 2025



- b. Pengiriman pelatihan fungsional bagi 4 (empat) orang pejabat fungsional.
- c. Pengiriman 12 (dua belas) orang peserta pelatihan teknis tugas dan fungsi.
- d. Pengiriman peserta uji kompetensi bagi 4 (empat) orang pejabat fungsional.
- e. Pelaksanaan pelatihan *public speaking* untuk 55 orang pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.

Gambar 3.4. Pelaksanaan Pelatihan Public Speaking bagi Pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2025



- f. Pengembangan karier ASN berdasarkan kompetensi dan kinerja ASN baik melalui mutasi dan promosi.

Pelaksanaan pengisian jabatan manajerial pada tahun 2025 dilaksanakan berupa:

- 1) Pada tahun 2025 dilaksanakan 3 (tiga) kali Seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan untuk mengisi jabatan Sekretaris Daerah, Kepala Dinas Komunikasi dan Informasi, Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan, Kepala Dinas Kesehatan, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang dan Pertanahan, Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup, Kepala Dinas Perhubungan dan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran.

Gambar 3.5 Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2025



- 2) Uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi
- 3) Pada tahun 2025 juga dilaksanakan 2 (dua) kali uji kompetensi untuk melaksanakan mutasi jabatan pimpinan tinggi.

Gambar 3.6 Pelaksanaan uji kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama



- 4) Mutasi, promosi dan rotasi jabatan administrasi berdasarkan pertimbangan TPK (Tim Penilaian Kinerja) Kabupaten Tanah Datar. Untuk jabatan administrator dan

pengawas diangkat dalam jabatan berdasarkan kepada pertimbangan Tim Penilai Kinerja dengan memperhatikan pada hasil penilaian kinerja PNS. Pada tahun 2025 ditetapkan 141 dokumen pengangkatan PNS dalam jabatan Administrator dan pengawas. Jabatan administrator dan pengawas.

- g. Pelaksanaan penilaian kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar yang dilaksanakan sebanyak 3 (tiga) kali, yaitu:
- 1) Pelaksanaan penilaian kompetensi dengan bekerjasama dengan UIN Mahmud Yunus Batusangkar untuk 77 (tujuh puluh tujuh) orang pelaksana.
 - 2) Pelaksanaan penilaian kompetensi melalui program profiling ASN oleh BKN untuk 651 orang PNS.
 - 3) Pelaksanaan penilaian kompetensi melalui CACT BKN untuk 144 orang PNS di UPT BKN Padang.

Gambar 3.7. Pelaksanaan profiling ASN Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2025



3) Peningkatan kinerja ASN

Pada tahun 2025 evaluasi kinerja ASN dilaksanakan melalui aplikasi e-kinerja. Penilaian kinerja dilaksanakan secara rutin pertriwulan. BKPSDM melaksanakan evaluasi terkait kepatuhan dalam penyusunan dan penilaian kinerja pada aplikasi e-kinerja secara rutin. Evaluasi terhadap kepatuhan dalam melaporkan kinerja dilakukan melalui:

- a. Memberikan Surat kepada Perangkat Daerah untuk menyampaikan laporan kinerja masing-masing ASN dilingkungan Perangkat Daerah sebagaimana jadwal yang telah ditetapkan.
- b. Menyusun laporan kesenjangan kinerja ASN Kabupaten Tanah Datar sebagai pedoman dalam melaksanakan perbaikan kinerja untuk tahun berikutnya.

4) Peningkatan disiplin ASN

Untuk peningkatan disiplin ASN ada beberapa hal yang dilaksanakan oleh BKPSDM, yaitu:

- a. Sosialisasi Peraturan Bupati Tanah Datar Nomor 34 Tahun 2022 tentang Pedoman Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar.
- b. Monitoring dan evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar baik berdasarkan aplikasi absensi online, e-kinerja dan pengawasan langsung ke Perangkat Daerah.

Gambar 3.8 Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Disiplin ke Perangkat Daerah



c. Penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN

Pada tahun 2024 dilaksanakan proses penetapan pelanggaran disiplin terhadap 9 (sembilan) kasus pelanggaran disiplin. Proses penanganan kasus pelanggaran disiplin dilaksanakan oleh tim yang dibentuk secara *ad hoc*.

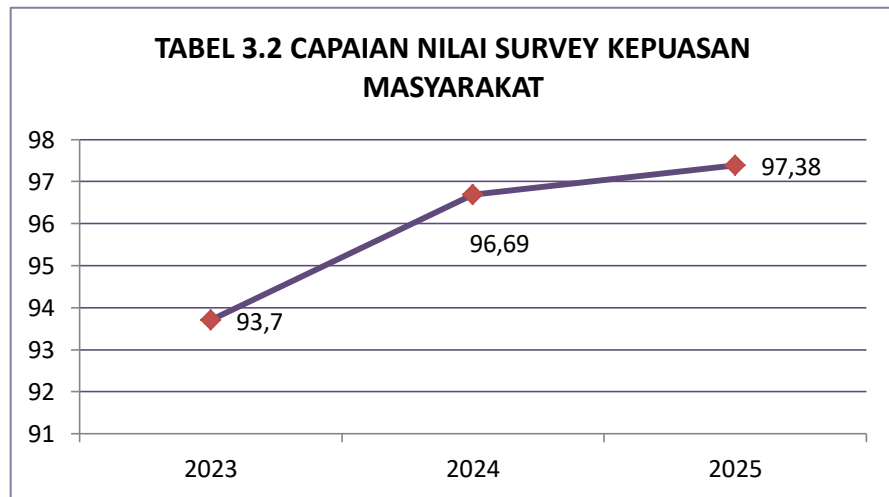
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian

Tolak ukur sasaran strategis meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian adalah Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah. Pelaksanaan SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan sebanyak 2 periode pada tahun 2025. Pelaksanaan survey dilakukan secara online, melalui website skm.tanahdatar.go.id/buku dan scan barcode. Nilai IKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebesar 97,38.

Tabel III.4
Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2 indikator 1

No	Indikator	Capaian 2023	Capaian 2024	Tahun 2025			Target Akhir Renstra (2030)	Kriteria
				Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah	93,70	96,69	97	97,38	100,40	97,50	Sangat Memuaskan

Pada tahun 2024 Nilai IKM sebesar 96,69, sedangkan pada tahun 2025 Nilai Survey kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar sebesar 97,38 dari target capaian sebesar 97. Capaian kinerja indikator strategis ini pada tahun 2025 sebesar 100,40% dengan kriteria sangat memuaskan. Capaian indikator kinerja Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah Tahun 2023-2025 dapat dilihat pada grafik 3.2.



Dari grafik 3.2 capaian kinerja survey kepuasan masyarakat menunjukkan tren peningkatan setiap tahun. Hal ini mengindikasikan

jika terjadi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Untuk mendorong capaian kinerja ini maka dilaksanakan:

1. Pengembangan inovasi pelayanan kepegawaian secara online melalui aplikasi Silamak yang bertujuan memberikan kemudahan bagi penerima layanan. Pada tahun 2025 pelayanan yang dilaksanakan secara online diantaranya:
 - a. *update* data secara pribadi
 - b. Pelayanan pengurusan pensiun
 - c. Pelayanan pengurusan izin belajar dan tugas belajar
 - d. Pelayanan pengusulan kenaikan pangkat PNS
 - e. Pelayanan pengusulan pelatihan yang dibutuhkan
 - f. Pelayanan pengusulan satya lancana karya satya
 - g. Pelayanan pengusulan Penerbitan SK Masa Persiapan Pensiun (MPP)
 - h. Pelayanan Pengusulan Pencantuman Gelar (Sitular).
 - i. Pelayanan pengusulan Pemakaian gelar bagi PNS
2. Peningkatkan kenyamanan layanan BKPSDM baik dari pemberi layanan dan peningkatan fasilitas pelayanan yang lebih representatif. Untuk kedepannya akan terus dilaksanakan perbaikan-perbaikan layanan.
3. Peningkatan kompetensi petugas resepsionis dalam melayani tamu yang datang ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dengan memberikan pelatihan *public speaking*.

4. Memberikan informasi terkait standar pelayanan dan standar operasional prosedur melalui media sosial dan banner, sehingga prosedur layanan menjadi jelas dan mudah dipahami.

Faktor yang dapat menghambat capaian indikator kinerja ini adalah perlu dilaksanakan perubahan standar operasional prosedur karena ada perubahan proses dan persyaratan. Selain itu perlu peningkatan sosialisasi persyaratan dan prosedur kepada penerima layanan.

3. Meningkatnya akuntabilitas kinerja

Tolak ukur sasaran strategis meningkatnya akuntabilitas kinerja adalah Prediket akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penilaian prediket akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Hasil Penilaian akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 77,35.

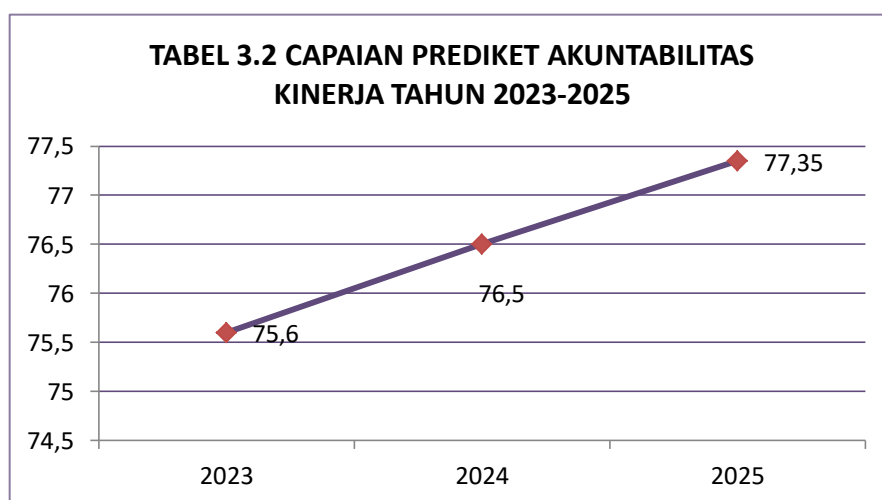
Tabel III.5

Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 3 indikator 1

No	Indikator	Capaian 2023	Capaian 2024	Tahun 2025			Target Akhir Renstra (2030)	Kriteria
				Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Prediket Akuntabilitas Kinerja	75,60	76,5	76,6	77,35	100,98	77,10	Sangat Memuaskan

Hasil Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dengan nilai sebesar

77,35 yaitu predikat BB (Sangat Baik). Capaian kinerja indikator Prediket Akuntabilitas Kinerja mengalami peningkatan capaian setiap tahun. Ini menunjukkan sistem akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin andal. Capaian kinerja indikator Prediket Akuntabilitas Kinerja tahun 2023-2025 dapat dilihat dari grafik 3.3.



Hal tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level Eselon 3 atau Koordinator namun masih perlu adanya perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja. Rincian penilaian tersebut sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	2023		2024	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	24,60	30	24,90
2	Pengukuran Kinerja	30	23,40	30	23,40
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50	15	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Internal	25	18,00	25	18,25
Nilai Hasil Evaluasi		100	76,50	100	77,35
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB		BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Perencanaan kinerja memperoleh nilai 24,90 dari bobot 30,00 karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mempunyai dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dalam bentuk Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 dan jangka pendek Rencana Kerja Tahun 2024 serta telah di dukung dengan perjanjian kinerja yang ditetapkan mulai dari eselon II, eselon III, Eselon IV dan staf/fungsional. Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu melalui PPID dan e-sakip.tanahdatar.go.id, Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang akan dicapai, indikator Kinerja telah

memenuhi kriteria SMART. Dalam perencanaan kinerja, Indikator Kinerja Utama telah memenuhi standar yang baik yang dilengkapi dengan formulasi perhitungan dan sumber data.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah membuat cascading dan crosscutting yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dengan kondisi kerja yang akan dicapai. Dan setiap satuan kerja dan pegawai telah menetapkan perencanaan kinerja yang harus dicapai.

Anggaran yang telah ditetapkan untuk mendukung aktivitas kinerja yang hendak dicapai, dengan menetapkan target yang dapat dicapai.

Perencana kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan namun belum optimal dan belum terdokumentasi dengan baik.

Atas kondisi tersebut diatas maka Perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 tetap pada nilai 24.90.

b. Pengukuran Kinerja

Untuk evaluasi atas komponen pengukuran kinerja ini adalah penelaahan atas dokumen Profil Indikator Kinerja dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulanan/Tahunan, serta menggali informasi mengenai pemanfaatan dari hasil pengukuran kinerja tersebut.

Pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai 23,40 dari bobot 30,00. Kondisi ini menggambarkan bahwa untuk pengumpulan data kinerja yang telah dilakukan terdapat pedoman teknis dan mekanisme yang jelas dalam pengumpulan data kinerja yaitu berupa SOP tentang Pengumpulan Data Kinerja dan dalam pengukuran kinerja telah melibatkan pimpinan dan pihak-pihak yang berkepentingan. Data yang dikumpulkan telah relevan dan cukup untuk mengukur capaian kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala dengan adanya laporan capaian kinerja per triwulan.

Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala yang dituangkan dalam Laporan Capaian Kinerja per Triwulannya dan sudah sepenuhnya dimanfaatkan untuk penyesuaian strategi dalam pencapaian kinerja dan penyesuaian kebijakan dalam pencapaian kinerja. Dari Laporan Akuntabilitas Keuangan/Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan program dan kegiatan dalam upaya pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dan menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif, efisien, telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan serta menjadi dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.

Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja setiap individu telah menggunakan aplikasi Sitamp tanah datar dan aplikasi e-kinerja. Untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja menggunakan aplikasi e_sakip.tanahdatar.go.id. Namun aplikasi ini belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam melakukan pengukuran kinerja, karena aplikasi saat ini hanya dimanfaatkan untuk mengumpulkan data.

Atas kondisi tersebut diatas capaian nilai untuk pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 23,40, sama dengan nilai pengukuran kinerja tahun 2023.

c. Pelaporan Kinerja

Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah disusun dengan mempedomani Keputusan Bupati Tanah Datar Nomor 100.3.3.2/241/ORG-2024 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Daerah. Laporan Akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah diformalkan dan telah dipublikasikan ke dalam web PPID dan e_sakip.tanahdatar.go.id tepat waktu. Laporan Akuntabilitas ini telah menginformasikan tentang pencapaian kinerja, telah

menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan yang telah ditetapkan dan telah menyajikan perbandingan realisasi dalam 2 tahun terakhir, namun belum menyajikan capaian 3 tahun terakhir.

Hasil evaluasi untuk Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 10,80 dari bobot 15,00. Laporan kinerja telah menyajikan analisis atas pencapaian kinerja, termasuk didalamnya informasi keberhasilan dan kegagalan kinerja dan telah dipublikasikan pada website Pemerintah Daerah, tetapi masih perlu penyempurnaan. Laporan kinerja direviu dan telah mempengaruhi perubahan budaya kinerja, namun belum adanya gambaran perbandingan yang ditampilkan dalam bentuk grafik.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal merupakan Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dilaksanakan pada seluruh komponen yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Hasil evaluasi terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai 18,25 dari bobot 25,00. Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang didukung dengan dokumen hasil evaluasi berupa notulen hasil rapat dan daftar hadir.

Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya telah ditindak lanjuti dan telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilita.

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024, Inspektorat memberikan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Nomor 000.8.6.3/003/BKPSDM-2024 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 065/002/BKPSDM-2022 tentang Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar Tahun 2021-2026, agar dijadikan sebagai dasar dalam membuat Perjanjian Kinerja.
- b. Pada BAB III Akuntabilitas Kinerja agar menambahkan grafik pada analisis capaian kinerja (selain tabel dan foto).

Dari rekomendasi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan evaluasi terhadap indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia berdasarkan hasil konsultasi dengan Tim Evaluator SAKIP Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Tim SAKIP Pemerintah Kabupaten Tanah Datar dan mempedomani Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan penyempurnaan dalam penulisan BAB III akuntabilitas kinerja dengan menyajikan data capaian kinerja tahun 2023, 2024 dan 2025 serta dilengkapi dengan grafik.

4. Terwujudnya inovasi berkelanjutan

Tolak ukur sasaran terwujudnya inovasi berkelanjutan adalah inovasi yang dikembangkan dan diterapkan. Pada tahun 2025 ada 2 (dua) Inovasi yang yang dikembangkan dan diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Capaian kinerja indikator ini adalah sebagai berikut

Tabel III.6

Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 4 indikator 1

No	Indikator	Capaian 2023	Capaian 2024	Tahun 2025			Target Akhir Renstra (2030)	Kriteria
				Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Terwujudnya inovasi yang berkelanjutan	1	2	2	2	100	2	Sangat Baik

Capaian indikator ini dari tahun 2023-2025 dapat dilihat grafik 3.4



Inovasi yang dikembangkan dan diterapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

a. Sistem Layanan Manajemen Kepegawaian (Silamak)

Aplikasi Silamak bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi ASN dalam melaksanakan pemutakhiran data dan pelayanan administrasi kepegawaian lecara online. Pengembangan aplikasi Silamak telah dilaksanakan sejak tahun 2022. Aplikasi Silamak memberikan kemudahan layanan administrasi kepegawaian kepada penerima layanan untuk sebagian besar pelayanan yang menjasi tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Aplikasi Silamak saat ini telah dimanfaatkan untuk pengusulan layanan administrasi kepegawaian sebagai berikut:

- 1) *update* data melalui akun masing-masing Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Datar
- 2) Pelayanan pengurusan pensiun

- 3) Pelayanan pengurusan izin belajar dan tugas belajar
- 4) Pelayanan pengusulan kenaikan pangkat PNS
- 5) Pelayanan pengusulan pelatihan yang dibutuhkan
- 6) Pelayanan pengusulan satya lancana karya satya
- 7) Pelayanan pengusulan Penerbitan SK Masa Persiapan Pensiun (MPP)
- 8) Pelayanan Pengusulan Pencantuman Gelar.
- 9) Pelayanan Pengusulan Kenaikan Gaji Berkala Pimpinan Perangkat Daerah

Dalam memberikan layanan administrasi kepegawaian, selain menggunakan aplikasi Silamak, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memanfaatkan aplikasi Srikandi dalam proses penerbitan dokumen kepegawaian. Hal ini bertujuan memberikan kemudahan bagi ASN untuk mendapatkan layanan dan mengurangi kemungkinan terjadinya risiko kecurangan.

Gambar 3.9 Aplikasi Silamak



b. Layanan Kepegawaian Terpadu (Lanterera).

Layanan Kepegawaian Terpadu (Lanterera) dilaksanakan untuk layanan konsultasi dan konseling bagi ASN secara *offline*. BKPSDM melayani setiap ASN yang membutuhkan konsultasi terkait proses administrasi kepegawaian yang dilaksanakan selama jam kerja. Selain itu juga dilaksanakan layanan konseling oleh psikolog yang pada tahun 2025 dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kali.

C. AKUNTABILITAS KEUANGAN/REALISASI ANGGARAN

Untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam upaya pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar menggunakan pembiayaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Tanah Datar tahun 2025. Faktor keuangan yang tersedia merupakan salah satu pendukung utama dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan.

Untuk mempermudah dalam mengevaluasi realisasi penggunaan anggaran dari masing-masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator kinerja dari sasaran strategis dilakukan analisis dengan memaparkannya dalam bentuk tabel berikut ini :

TABEL III.7 ANALISIS CAPAIAN KINERJA KEUANGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANAH DATAR TAHUN
2025

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Kepegawaian Daerah	a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	8.960.500	8.778.500	97,97
				Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	95.593.500	95.166.555	99,55
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4.444.000	4.002.000	90,05
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	50.000.000	48.094.700	96,19
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	13.404.000	12.566.250	93,75
			b. Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	28.139.000	26.627.500	94,63
				Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	22.556.000	20.205.150	89,58
				Pengelolaan Promosi ASN	286.204.500	255.974.019	89,44
			c. Pengembangan kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	307.781.800	305.632.800	99,30
				Pengelolaan Aassessment Center	119.550.000	109.169.510	91,32

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	128.455.865	111.660.400	86,93
			d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja	7.903.400	7.216.700	91,31
				Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	21.819.635	20.105.615	92,14
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	18.902.400	17.124.950	94,65
2.	Meningkatnya pelayanan Administrasi Kepegawaian	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	a. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	2.000.000	1.970.000	98,50
				Penyediaan Bahan Logistik Kantor	16.388.663	16.216.290	98,95
				Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	6.546.400	6.522.850	99,64
				Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	6.300.000	5.880.000	93,33
				Fasilitasi Kunjungan Tamu	4.500.000	4.112.000	91,38
				Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	60.000.000	59.491.354	99,15
			b. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	7.000.000	7.000.000	100,00

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
			c. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	28.364.400	27.471.430	96,85
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	72.196.000	53.151.892	73,62
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum	29.500.000	29.446.200	99,82
			d. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	155.500.500	138.507.881	89,07
				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.000.000	9.313.000	93,13
				Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	31.661.000	31.472.400	99,40
4.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja BKPSDM	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	3.875.000	3.365.600	86,85
				Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	4.500.000	3.990.400	88,68
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	1.375.000	1.371.000	99,71
			Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	3.593.873.011	3.424.757.313	95,29

NO	SASARAN STRATEGIS	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	CAPAIAN (%)
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	2.000.000	1.998.700	99,94
				Jumlah	5.148.484.574	4.868.362.959	94,56

Pada tabel analisis capaian kinerja keuangan diatas digambarkan pagu anggaran beserta realisasi penggunaannya untuk setiap indikator kinerja dari sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dimulai dari kondisi tahun 2025.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata anggaran yang disediakan telah digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai target kinerja yang direncanakan. Pada tahun 2025 anggaran kegiatan yang mendukung capaian kinerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp5.148.484.574 dengan realisasi anggaran sebesar Rp4.868.362.959 dengan persentase sebesar 94,56%.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 ini merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan kinerja serta realisasi penggunaan dana selama tahun 2025 dari pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Hal ini terlihat dari rata-rata capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 sebesar 99,94% (sangat baik) sedangkan realisasi keuangan Tahun 2025 sebesar 94,56%. Evaluasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan ini akan dijadikan sebagai bahan referensi untuk peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar kedepan.

Namun secara keseluruhannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar telah berupaya melaksanakan program dan kegiatannya dengan baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan beberapa perbaikan dalam peningkatan capaian kinerja, diantaranya:

1. Optimalisasi penggunaan aplikasi Silamak dan aplikasi Srikandi untuk pelayanan kepegawaian yang lebih efektif dan efisien.
2. Percepatan pemenuhan indikator dalam percepatan pelaksanaan manajemen talenta.
3. Meningkatkan kenyamanan dalam memberikan pelayanan secara langsung kepada penerima layanan dengan ruangan pelayanan yang lebih representatif.

Dalam menggunakan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar juga menerapkan prinsip efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang terlihat dari capaian realisasi keuangan dari masing-masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis serta indikator kinerja yang direncanakan rata-rata disesuaikan dengan kebutuhan tanpa harus mencapai 100% sehingga dana yang masih tersisa dari anggaran yang direncanakan dapat dikembalikan ke kas daerah.

Komitmen dan dedikasi yang kuat dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar mulai dari unsur pimpinan sampai level pelaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi telah bekerja dengan sungguh-sungguh dan baik, hal tersebut dibuktikan dengan pelaksanaan setiap kegiatan dilaksanakan secara maksimal dalam upaya mencapai target yang telah direncanakan.

B. SARAN

Dari uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2025 dapat dilihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah terlaksana dengan baik.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Datar selalu melakukan perbaikan-perbaikan dalam melaksanakan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Perbaikan yang perlu dilakukan untuk peningkatan kinerja, adalah:

1. Pengembangan aplikasi Silamak untuk seluruh layanan administrasi secara digitalisasi layanan sehingga memberikan kemudahan dalam pelayanan kepada ASN dan masyarakat.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui peningkatan pendidikan dengan menjalin kerjasama dengan lembaga/instansi.
3. Peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat baik dari segi pelayanan maupun sarana dan prasarana.

Hambatan dan kendala yang ditemui berdasarkan evaluasi yang dilakukan akan dijadikan sebagai faktor utama dalam perbaikan kinerja kedepan khususnya yang bersifat internal Perangkat Daerah. Namun untuk

faktor penghambat yang bersifat eksternal Perangkat Daerah akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk peningkatan koordinasi dengan pihak terkait.